

Список літератури: 1. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В.А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – №15. – С. 162-168. 2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с. 3. Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. Перервы П.Г., Погорелова Н.И., Дюжева Г.В. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2006. – 588 с.

ЖАДАН Л.В., канд. екон. наук, доцент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ВЕРЮТИНА В.Ю., ст. викладач, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ЛОКТИОНОВА І.С., ст.гр. ЕК – 49м, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Результати діяльності підприємства залежить від багатьох чинників. Серед них значне місце посідає механізм управління персоналу в умовах ринкової економіки, онову якого складають економічні, соціальні та психофізіологічні підходи.

Психофізіологічні підходи в управлінні персоналом передбачають створення на підприємстві сприятливих умов для нормального відтворення робочої сили, для її функціонування, для збереження здоров'я персоналу та його працездатності. Сюди відносяться заходи по організації режиму праці та відпочинку, її охорони та естетики.

Організація режиму праці та відпочинку один найважливіших заходів в управлінні персоналом. Він включає багато взаємозв'язаних питань. Саме їх сполучення забезпечує ефективне використання виробничих фондів, вірну розстановку робочої сили, дотримки норм робочого часу, раціональне використання позаробочого часу. Суттєвим при цьому є визначення обґрунтованих режимів роботи, кількості змін, раціональну розробку графіків змінності. Останні визначають з урахуванням умов праці та ступеню шкідливості, особливостей виробництва. Для цього встановлюється середньомісячна норма робочого дня, фактична середньомісячна кількість годин роботи, переробка чи недоробка до норми робочого часу, змінообернення.

Організація відпочинку персоналу повинна враховувати формування нових відносин, які обумовлені тим, що робота містить в собі дещо більше, ніж праця. Для більшості персоналу вона становить основну частину життя, визначає рівень їх життя, інтереси, відпочинок, хвороби та умови, в яких вони будуть жити після виходу на пенсію. Ось чому виробничий колектив буде

ефективнішим, якщо інтереси організації збігаються з інтересами персоналу. З цією метою в управлінні персоналом необхідно використовувати заходи згуртуванню колективу шляхом організації сумісних вихідних днів за рахунок організації, підвищення кваліфікації, спілкування співробітників сім'ями та інше. Саме ці заходи забезпечують підвищення якості роботи, зниження витрат та процвітання фірми.

До наступних заходів в психофізіологічних підходах в управлінні персоналом відносять заходи по охороні та естетиці праці, формування системи цінностей. Практика підтверджує, що продуктивність праці безпосередньо залежить від умов роботи. Об'єктами в області охорони праці будуть вдосконалення освітлення, зменшення шуму, вібрації, зволоження повітря, ліквідація запиленості в робочих приміщеннях, загазованості та інші. Серед заходів по вдосконаленню естетичних умов роботи персоналу виділяють фарбування приміщень, декоративне оформлення робочих місць, місць відпочинку, фарбування обладнання, форма та розташування щитів управління.

Основу успіху в роботі організації складає довіра до людини. Управляти персоналом означає вміння приводити до успіху кожного працівника. Інтеграція сил членів колективу для досягнення успіху базується на об'єднувальних гаслах або цінностях. Систему цінностей в управлінні персоналом називають корпоративною культурою. Вона базується на таких складових як місія організації, стратегія фірми, кодекс поведінки. Місія організації сприяє підвищенню рівня життя персоналу. До принципів її реалізації відносять взаємну вигоду для організації і споживача, вигоду для компаньйонів і акціонерів, одержання прибутку та шляху служіння суспільству, чесну конкуренцію.

Стратегія фірми передбачає аналітичний, науковий підхід в управлінні персоналом, піклування про них, високу продуктивність праці, прогресивну технологію. Кодекс поведінки направлений на формування у персоналу відданості організації, старанності, відповідальності та поваги до своєї праці, почуття гордості за свою роботу, співробітництва, поваги до старших і підлеглих.

Все це разом становить ділове кредо організації, яке повинно рекламуватись та також підвищує настрій персоналу, знижує втому, психологічні навантаження та захворювання.